

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	العنوان لا يوضح إن كان البحث وصفيًا، تحليليًا، تجريبيًا، استكشافيًا، أو تطبيقيًا. لم يتم ذكر الدولة	مقترح التحسين دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية
مقدمة الدراسة	المقدمة العامة تحتوي على العديد من المعلومات المهمة، لكنها بحاجة إلى تحسينات لتكون أكثر ترابطًا ووضوحًا. حيث أن هناك بعض التكرار، وضعف في تسلسل الأفكار، وعدم وضوح بعض الفقرات	- مراجعة صياغة الفقرات حيث أن بعض الجمل لا تتدفق بشكل سلس، ما يجعل القراءة أقل وضوحًا ، على سبيل المثال الفقرة الأولى تبدأ بجملته غير متماسكة منطقيًا، حيث يتم الحديث عن "التطور الذي يعصف بالعالم" ثم القفز إلى موضوع الموارد البشرية دون ترابط كافٍ . - هناك تكرار في ذكر فوائد الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في عدة فقرات. - تحتاج المقدمة إلى تركيز أكبر على تجمع الشرقية الصحي كحالة دراسية، مع إبراز أهميته في البداية .
مشكلة الدراسة	الصياغة الحالية جيدة بشكل عام، لكنها تحتاج إلى بعض التحسينات من حيث الصياغة اللغوية والترابط المنطقي والتدقيق في بعض العبارات لتكون أكثر وضوحًا وسلاسة.	- إعادة صياغة بعض الجمل لتكون أكثر وضوحًا وتدقيقًا . - التخلص من العبارات الزائدة التي لا تضيف قيمة للمحتوى . - تنظيم الأفكار بحيث تسير بشكل منطقي من العام إلى الخاص . - ربط الموضوع بالمؤسسات الصحية، وتحديد المشكلة بشكل دقيق.
تساؤلات الدراسة	استخدام "ما هو دور الذكاء الاصطناعي "... غير دقيق ، والأفضل "ما دور الذكاء الاصطناع "... بدون "هو". الأسئلة تركز فقط على التدريب، التحفيز، وتقييم الأداء ، بينما هناك جوانب أخرى مهمة إدارة الموارد البشرية مثل	- تقسيم التساؤل البحثي إلى تساؤل رئيسي وعدة تساؤلات فرعية لضمان تناول مختلف الأبعاد المهمة للبحث - بجب اعطاء مبرر علمي و منطقي في جزئية "مشكلة البحث" عن اختيار جوانب محدده لإدارة الموارد البشرية دون الاخرى

• إضافة سؤال بحثي عن التحديات والاستراتيجيات، مما يجعل الدراسة أكثر عمقاً.	الاستقطاب ، تطوير القيادات، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية . لا توجد أسئلة حول التحديات أو العوائق التي قد تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي	
• الجملة الأولى غير مترابطة بالكامل وتحتاج إلى إعادة صياغة لجعلها أكثر وضوحاً وسلاسة. • تجنب تكرار العبارا بين الأهمية العلمية والتطبيقية. • إضافة نقاط أكثر تحديداً لدعم القيمة التطبيقية للبحث. - تنظيم الأفكار بشكل أكثر منطقية وسهولة في القراءة.	أهمية الدراسة بحاجة إلى تعديلات لتكون أكثر ترابطاً ووضوحاً و تعبيراً عن المؤسسات الصحية بشكل عام و مجمع الشرفية الصحي بشكل خاص . كما أن هناك تكرار ، وضعف في تسلسل الأفكار، وعدم وضوح بعض الفقرات كما ان هناك خلط بين "الأهمية العلمية" و"الأهمية العملية التطبيقية"	أهمية الدراسة
يمكن استخدام " : تحليل دور الذكاء الاصطناعي "أو "دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي	استخدام "إيضاح لدور الذكاء الاصطناعي "غير دقيق.	أهداف الدراسة
يتم تعريف كل مصطلح تعريف لغويا "من المعجم" و تعريفا او اكثر اصطلاحيا "من الدراسات السابقة" بحيث كل تعريف يتم نسبة للمصدر الخاص به ثم يستخلص الباحث التعريف الاجرائي وفقا للطريقة التي سيتم استخدامه بها في البحث مع تحديد كيف سيتم قياس المفهوم أو تطبيقه داخل الدراسة المنطلقات النظرية للدراسة يجب ان تكون كل جملة موثقة بمصدر او اكثر الدراسات السابقة: عمل جدول للدراسات السابقة التي تناولت استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير الموارد البشرية في مجال الرعاية الصحية ليسهل المقارنة بين الدراسات المختلف بحيث يشمل هذا الجدول • عنوان الدراسة • المؤلف و السنة • اهداف الدراسة • منهجية الدراسة • اهم النتائج • اوجه الشبهه مع الدراسة الحالية	المصطلحات والمفاهيم. لا يجوز وضع المصطلحات والمفاهيم غير مستندة الى مصادر علمية موثوقة المنطلقات النظرية للدراسة لا توجد مصادر موثوقة في جزء المنطلقات النظرية للدراسة الدراسات السابقة: تم التركيز على 5 دراسات سابقة فقط ، كلهم ليسوا في مجال الرعاية الصحية المراجع يوجد العديد من المصادر مكتوبة في المراجع و لكنها غير مستغلة في المقترح	الدراسات السابقة

• اوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية المراجع التأكد من ان كل المصادر الموجودة في المراجع مستشهد بها في المقترح		
مقترح تحسين: • يؤثر الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشارقة الصحي، من خلال تحسين التدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء. • يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة • يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل الأداء وتقديم مكافآت بناءً على التقييمات الذكية • يعزز الذكاء الاصطناعي دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تقنيات التحليل التنبؤي ونماذج التعلم الآلي	الفرضيات جيدة من حيث شمولها لمحاو الدراسة الأساسية، لكنها تحتاج إلى مزيد من التحديد والدقة بذكر نوع العلاقة بوضوح، وإضافة بعض التفاصيل حول كيفية قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على المتغيرات المختلفة.	فروض الدراسة
إضافة للمنهجية مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي أو الموارد البشرية في المحمّع الصحي	نظرا لأن الموضوع يعتمد على تأثير الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، ربما يكون من الأفضل استخدام المنهجية المختلطة (لكمية والكيفي)	منهجية الدراسة
تحديد تفاصيل العينة والاستبيان، مع ذكر مبررات الاختيار. ذكر طرق التحليل الإحصائي وأدوات التحقق من صدق وثبات الاستبيان. النظر في إضافة بيانات نوعية لدعم التحليل الكمي وجعل النتائج أكثر دقة.	لم يتم توضيح كيفية تصميم الاستبيان، وما إذا كان قد تم اختباره للتأكد من صدقه وثباته. لم يتم تحديد ما اذا الاستبانة التي سوف يتم استخدامها مأخوذة من اى مرجع؟ لم يتم تحديد حجم العينة، طريقة اختيار المشاركين (عينة عشوائية، طبقية، إلخ)، أو مبررات هذا الاختيار . لم يتم ذكر كيفية تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيان ؟ و لم يتم تحديد اختبارات إحصائية	نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات
يصمم النموذج على شكل علاقة سببية بين المتغير المستقلة المتمثل في استخدام الذكاء الاصطناعي و المتغير التابع المتمثل في تطوير الموارد البشرية بينما يوضع عمليات	يحتاج الى تعديل بحيث لا يكون مقسم على جزئين	نموذج العلاقات بين المتغيرات

التدريب و عمليات التحفيز و تقييم الأداء كمتغيرات وسيطة		
---	--	--

حرصًا على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية وفقًا للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب /.. أمانى عبد الله العتيبي

الباحث الكريم /.....

الرقم الأكاديمي /.....

التخصص /.....

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلبًا على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقًا لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة
عنوان الدراسة	تم القبول من اللجنة ولا يوجد تعديل	
مقدمة الدراسة	تم القبول من اللجنة ولا يوجد تعديل	
مشكلة الدراسة	تم تعديل كل من: - إعادة صياغة بعض الجمل لتكون أكثر وضوحًا وتدققًا . - التخلص من العبارات الزائدة التي لا تضيف قيمة للمحتوى .	

	• تنظيم الأفكار بحيث تسير بشكل منطقي من العام إلى الخاص . • ربط الموضوع بالمؤسسات الصحية، وتحديد المشكلة بشكل دقيق	
	تم تحسين التساؤلات من ١ الى ٣ حسب التوجيه	تساؤلات الدراسة
	تم تحسين الأهمية في: - إضافة: " في قطاع الصحة بالمملكة العربية السعودية" - تصحيح التسلسل الرقمي - إعادة صياغة لجعل المعنى أكثر سلاسة ١ و ٢ و ٤ - تعديل الأهمية التطبيقية	أهمية الدراسة
	تم القبول من اللجنة ولا يوجد تعديل	أهداف الدراسة
	تم تحسين: - المصطلحات و المفاهيم - المنطلقات النظرية للدراسة - الدراسات السابقة حيث تكون في مجال الصحة - إضافة المراجع والاستفادة منها في المقترح	الدراسات السابقة
	تم القبول من اللجنة ولا يوجد تعديل	فروض الدراسة
	سيتم تحسين استخدام المنهجية المختلطة (الكمية والكيفي) من خلال مقابلة خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي أو الموارد البشرية	منهجية الدراسة
	تم تحسين التالي: • تفاصيل العينة والاستبيان، مع ذكر مبررات الاختيار. • ذكر طرق التحليل الإحصائي وأدوات التحقق من صدق وثبات الاستبيان. • إضافة بيانات نوعية لدعم التحليل الكمي وجعل النتائج أكثر دقة.	نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات
	تم التعديل	توضيح المتغيرات (المستقل - التابع - الوسيط)

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق
على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Role of Artificial Intelligence in Developing Human Resources
Management: An Analytical Study Applied to the Eastern Health Cluster in
the Kingdom of Saudi Arabia

أمني عبد الله العتيبي	اسم الباحثة:
241002204	الرقم الأكاديمي
كلية الادارة	الكلية

1446هـ - 2025 م

مقدمة الدراسة

القرن الحادي والعشرين شهد تأثيراً كبيراً للتحويلات الرقمية وتطور التكنولوجيا على طبيعة المنظمات، وأيضاً شملت الموارد البشرية في تلك المنظمات، وكذلك أساليب وطرق أداء الأعمال فيها ومن هنا أصبحت التكنولوجيا عاملاً أساسياً في تحقيق النجاح، وتعزيز التنافسية من خلال القدرة على توفير المعلومات، وتحليل البيانات وسرعة الاستجابة للمتطلبات والتغيرات. وقد امتد تأثير التطور التقني إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تسعى المنظمات من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تطوير برامج التدريب والتحفيز والتقييم للأداء وإجراء جميع ذلك العمليات والبرامج في الوقت المناسب وفق التوقعات المأمولة (العارضة، 2023).

تقنيات الذكاء الاصطناعي تمثل العامل الأكثر شهرة في مختلف الصناعات حول العالم نظراً لقدرتها على تحويل المهام الروتينية إلى مهام تعتمد على التقنيات الحديثة وتحسين عملية صنع القرار وزيادة الكفاءة في عالمنا الرقمي اليوم، ويشارك الذكاء الاصطناعي في عمليات متنوعة للأقسام الوظيفية لمؤسسات الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية، مما أدى إلى ثورة في الأعمال. أصبحت هذه الممارسات ذات أهمية متزايدة في قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية من خلال توفير فرص مبتكرة للتطوير والابتكار لوظائف الموارد البشرية بما في ذلك عملية التحفيز والتدريب والتطوير وإدارة الأداء في المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية (العزام، 2022).

يساعد الوعي التكنولوجي متخصصي الموارد البشرية على تحفيز وتدريب العاملين في المجالات المهنية المختلفة مثل تشير العديد من الدراسات إلى أن الوعي التكنولوجي يفتح نافذة الفرصة لمديري الموارد البشرية لمراقبة أداء الموظفين بشكل منهجي وإضافة ملاحظاتهم المتعلقة بأداء الموظفين إلكترونياً علاوة على ذلك، تؤثر وسائل التواصل الاجتماعي على الإدارة العليا لمؤسسات الصحية لتحسين تجربة العاملين. الذين يتطلعون إلى قبول الذكاء الاصطناعي لتحسين وظائف الموارد البشرية من أجل الاستدامة طويلة الأجل (العمرى، 2023).

الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يشير إلى استخدام التكنولوجيا والأنظمة الذكية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تحسين وتيسير عمليات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. يهدف الذكاء الاصطناعي في هذا السياق إلى تحسين تجربة الموظفين وتيسير إدارة العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية. يشمل ذلك استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل تحليل البيانات الضخمة، وتعلم الآلة، ومعالجة اللغات الطبيعية، والروبوتات الذكية، لتحسين عدة جوانب من إدارة الموارد البشرية. يمكن للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية أن يساعد في تسريع عمليات التدريب والتحفيز وتقييم وتحليل أداء الموظفين وتقديم التوجيهات لتطويرهم، وتحسين تجربة الموظفين في المؤسسة من خلال توفير حلول تفاعلية ومخصصة (الملا، 2022).

تجمع الشرقية الصحي يضم جميع المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة بالمنطقة الشرقية والتي يبلغ عددها 22 مستشفى عام وتخصصي و131 مركز رعاية صحية أولي. وقد قام التجمع بإعادة هيكلة تشمل إنشاء شبكات صحية مقسمة بشكل جغرافي وسكاني لتقديم خدمات صحية متكاملة تبدأ من الوقاية والرعاية الأولية وتشمل كذلك الرعاية الثانوية والتخصصية في المستشفيات والرعاية المنزلية والممتدة والطب الافتراضي وغيرها من الخدمات في جميع مستويات الرعاية الصحية. كما تتولى الإدارة المركزية بالتجمع مهام القيادة والإشراف والتوجيه الإستراتيجي وإدارة الخدمات المشتركة والحوكمة الشاملة (موقع تجمع الشرقية الإلكتروني 2025).

ان تطبيق الذكاء الاصطناعي يساعد قطاع الرعاية الصحية في تجمع الشرقية الصحي على أتمتة جوانب متنوعة من تأهيل المرشحين المؤهلين لمواجهة هذه التحديات عن طريق برامج تدريبية متطورة مصممة بتقنيات الذكاء الاصطناعي وكذلك بالنسبة الى برامج التحفيز والتقييم لأداء العاملين بتجمع الشرقية الصحي إذ يؤثر على وظائف الموارد البشرية. علاوة على ذلك، يمكن لمساعدتي التدريب الافتراضيين المدعومين بالذكاء الاصطناعي تقديم تدريب شخصي للموظفين الحاليين والجدد بناءً على احتياجاتهم وأساليب تعلمهم. يمكن أن تساعد هذه الممارسات في تحسين فعالية برامج التدريب وزيادة مشاركة الموظفين ويمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحليل بيانات أداء الموظفين وتحديد الأنماط والاتجاهات. يمكن أن تساعد تقنية الذكاء الاصطناعي في تحديد مشكلات الأداء المحتملة والتحديات وتوفير التدريب والتوجيه لتحسين أداء الموظفين في بيئة المستشفيات والمراكز الصحية، أثر الوعي التكنولوجي في مؤسسات الرعاية الصحية بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية نحو تبني الذكاء الاصطناعي المتطور الذي يتولى أنشطة العمل التي كان يقوم بها البشر سابقًا.

بشكل عام، يهدف الذكاء الاصطناعي الى تطوير ادارة الموارد البشرية من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية من تدريب وتحفيز وتقييم للأداء في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تحويل الموارد البشرية لديها إلى قيمة تنافسية وهذا التحدي ينعكس بدوره على ممارسي إدارة الموارد البشرية من أجل استخدام الأساليب المعاصرة بما فيها التقنية المتمثلة في الذكاء الاصطناعي لرفع مستوى الممارسات المعمول بها من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي الذي يجعل العمليات المرتبطة أكثر فعالية ودقة (الحري، 2021). ولقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بإمكانية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير إدارة الموارد البشرية ومن خلال تناول عدد من الدراسات السابقة حول موضوع ومشكلة الدراسة الحالية مثل دراسة (غلامان، 2024) ودراسة (الرقيبة 2024) دراسة (شاهنيللا وآخرون 2023). ودراسة (أبو الفتوح، 2023) ودراسة (العزام، 2021)، حيث أن جميعهم أكدوا على أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات التدريب وتقييم الأداء والتحفيز يؤدي إلى زيادة كفاءة وفعالية العمليات الإدارية للموارد البشرية بشكل واضح (Madanchian et al., 2023).

كان هناك عدة من الدراسات التي أشادت بدور الذكاء الاصطناعي وتأثيره على المؤسسات، مثل دراسة Cavanagh وآخرون (2023) حيث أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين إنتاجية الموظفين في القطاع الصحي من خلال تقليل الأعباء الإدارية وزيادة التركيز على رعاية المرضى. وأكد Sriram وآخرون (2021) أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في أتمتة عمليات التوظيف، التدريب، التقييم، وإدارة الأداء مما يرفع من كفاءة القطاع. أما على مستوى عربي أكد Li وآخرون (2023) أن دور الذكاء الاصطناعي في مراكز الرعاية الصحية تحسن الأداء المالي والتنظيمي.

في هذا البحث سيتم دراسة تجمع الشرقية الصحي حيث يقدم خدمات الرعاية الصحية لأكثر من 1,9 مليون مستفيد، من خلال 120 مركزاً للرعاية الأولية ومدينة طبية، و22 مستشفى عام ومستشفى تخصصي، بسعة سريرية إجمالية تصل إلى 3456 سريرًا. وبهذا العدد من المستفيدين تحت مظلة تجمع الشرقية الصحي فقد أصبح في محل المواجهة مع التغيرات في سوق العمل والتي

تتطلب وجود تطويرا استراتيجيا للعمليات والإجراءات وبرامج التدريب والتحفيز والتقييم للأداء على اعتبار ان المحددات الرئيسية لتطوير إدارة الموارد البشرية في المجال الصحي. وبالتركيز على تلك المتغيرات سيساعد على الحصول على نتائج وتوصيات تدعم الاتجاه العام للدراسة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) بشكل كبير وموسع في المجال الصحي في المملكة العربية السعودية بما يضمن لها تحقيق أهدافها وزيادة قدراتها على مواجهة المشكلات بغرض الحصول على مزايا تنافسية نسبية وتحقيق الاستمرارية في تقديم خدماتها من خلال استخدام وسائل تقنية المعلومات والاتصالات الإلكترونية لتقديم خدمات التشخيص والفحص والمعاينة الطبية للمستفيد عن بعد كم ذكر Husein وآخرون (2024) في دراستهم.

لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية. وعلى وجود التحديد فإن مشكلة الدراسة تتحدد من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: ما دور تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) شكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟

أسئلة البحث

بناء عما تضمنته مشكلة الدراسة ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تركز على الجوانب الأساسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التدريب والتحفيز والتقييم لتطوير إدارة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

السؤال الأول:

هل يساهم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي؟

السؤال الثاني:

هل يؤثر الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي؟

السؤال الثالث:

هل يعزز الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي؟

السؤال الرابع:

ما هي التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي؟

أهمية الدراسة:

تبرز الأهمية في أنها سلطت الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشري في المؤسسات الصحية الحكومية.

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- دراسة كيفية تحقيق التطوير في إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التدريب والتحفيز والتقييم) باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.
- فهم كيفية الاستفادة من تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات.

- التعرف على أهمية تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات العاملة ضمن القطاع الصحي من خلال تحسين وتطوير عمل إدارة الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي.
- تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشرية في قطاع الصحة بالمملكة العربية السعودية و الذي سيدعم الدراسات المستقبلية في ذات المجال.
- اثراء المكتبة العربية بموضوع حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالتركيز على الابعاد الأساسية (التدريب والتحفيز والتقييم) دون غيرها من الابعاد الأخرى.

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

- تحليل جدوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، خاصة في مجالات التدريب والتحفيز وتقييم الأداء، لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي.
- التعرف على الاستراتيجيات المناسبة لتطبيق الذكاء الاصطناعي بما يساهم في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة.
- تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات الموارد البشرية من خلال أدوات الذكاء الاصطناعي، بهدف مواجهة التحديات التنظيمية والبيئية.
- تسليط الضوء على القطاع الصحي في المنطقة الشرقية كمجال بحثي لم يُدرس بالشكل الكافي فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي، مما يُبرز أهمية تقديم حلول وتوصيات مخصصة له.
- تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن الاسترشاد بها من قبل متخذي القرار في المؤسسات الصحية لتفعيل الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي وهي دراسة "بيان تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) شكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية".

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية يمكن ايضاحها كما يلي:

- تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- تحليل التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

فرضيات الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة حيث يقوم البحث على محاولة اختبار صحة الفروض التالية

الفرض الرئيسي

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد على تحديد معالم البحث وتبسيطها وربطها

بالإشكالية المتبناة وهي همزة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني إذ تعمل على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة (أبو عوض، 2015).

ويمكن تحديد فرضية الدراسة الرئيسية كما يلي:

يؤثر الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) شكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي؟

الفرضية الأولى:

يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة

الفرضية الثانية:

يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل الأداء وتقديم مكافآت بناءً على التقييمات الذكية.

الفرضية الثالثة:

يعزز الذكاء الاصطناعي دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تقنيات التحليل التنبئي ونماذج التعلم الآلي.

نموذج الدراسة

هو شكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا الهيكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات ما يلي:

المتغير المستقل / الذكاء الاصطناعي بأبعاده:

✓ نظم التحكم والنقل الذكية

✓ الاتصال المعلوماتي

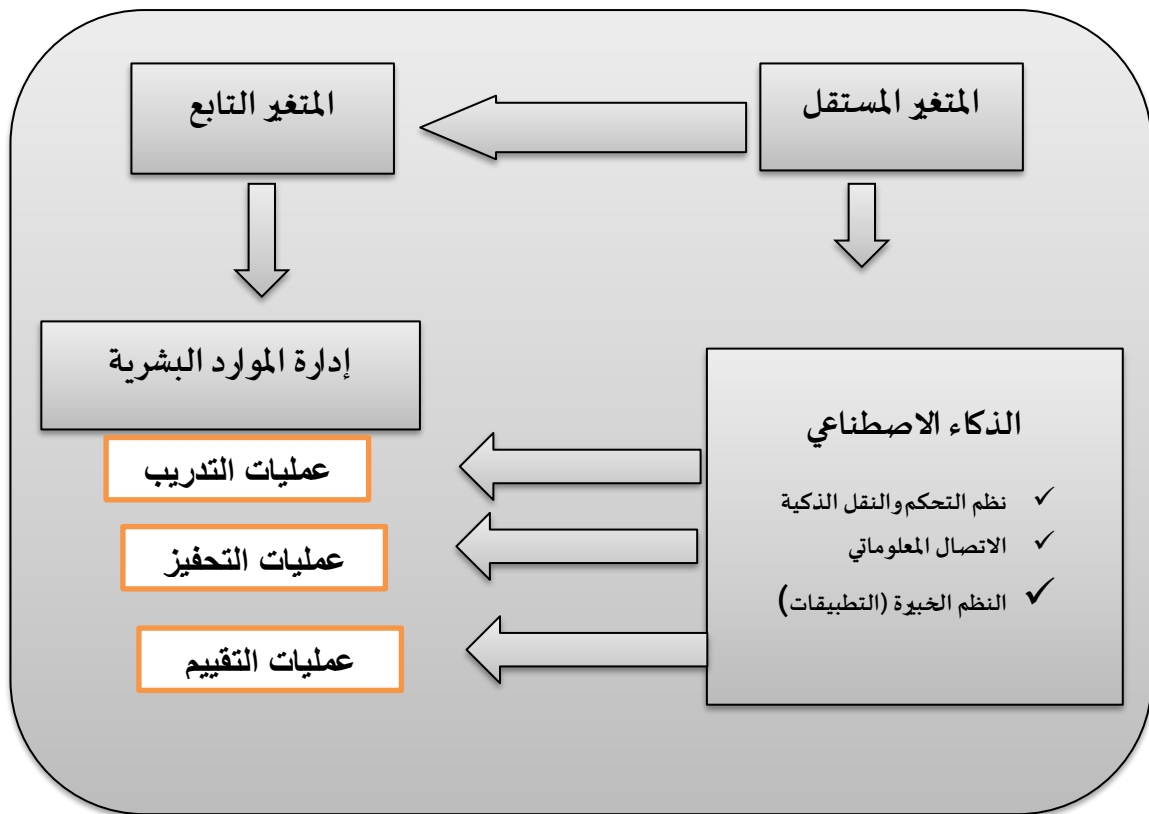
✓ النظم الخبيرة (التطبيقات)

المتغير التابع / تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده

✓ التدريب

✓ التحفيز

✓ التقييم



شكل رقم 1 متغيرات الدراسة

الدراسات المرجعية:

مع تغير مجالات العمل في العصر الحديث تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات تحديات جديدة يجب معالجتها مع ضمان النمو الأمثل وتطوير المؤسسة ويتم ذلك من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في اقسام الموارد البشرية من حيث صلته بالتوظيف والاختيار

وعملية الاعداد والاحتفاظ بالموظفين وإدارة التعويضات والاداة العامة للموظفين والاحتفاظ بالموظفين (أبو خالد، 2020)

لذي تم الاستعانة بالعديد من الدراسات السابقة لتحديد مشكلة الدراسة والوقوف على الفجوة البحثية وتم تناول الدراسات السابقة من الاحداث الي الاقدم كما يلي:

1	الدراسة الاولى
عنوان الدراسة	"تأثير الذكاء الاصطناعي على مشروع الرعاية الصحية : دراسة حالة عن وزارة الصحة في المملكة السعودية"
المؤلف والسنة	تغريد عبد العزيز ابراهيم فاطمة عدنان أسعد غلامان- تاريخ الدراسة 2024م
اهداف الدراسة	هدف هذا البحث إلى دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها في مشروع الرعاية الصحية في وزارة الصحة في المملكة السعودية.
منهجية الدراسة	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وزّعت الباحثة استبيانًا على عينة عشوائية قوامها 85 موظفًا من الساحل السوري.
اهم النتائج	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: التأثير الإيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على مشاريع الرعاية الصحية من حيث تقليل الجهد والوقت اللازم لإنجاز العمل، وبالتالي زيادة كفاءة الأداء
أوجه الشبة مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والمنهج المستخدم في كلا الدراستين " المنهج الوصفي التحليلي " واستخدمتا نفس أداة جمع المعلومات "الاستبيان) وتشابه أيضا في وكذلك مجال التطبيق في القطاع الصحي
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل علي المتغير التابع بالإضافة الي اختلاف عينة ومجتمع الدراسة

الفجوة البحثية	تتمحور الفجوة البحثية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على مشروع الرعاية الصحية
2	الدراسة الثانية
عنوان الدراسة	دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية
المؤلف والسنة	م. عبد الله بن أحمد الرقيبة - دكتوراه الإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة ميد أوشن - تاريخ الدراسة 2024م
اهداف الدراسة	يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات
منهجية الدراسة	يعتمد البحث على المنهج الوصفي، وجمع البيانات والمعلومات وتحليلها من المصادر الثانوية للكتب والأدبيات والدراسات السابقة والمجلات الأكاديمية ودراسات الحالة للنماذج التطبيقية كتجارب نموذجية،
اهم النتائج	توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية يمكن أن تصل إلى نسبة 30% في بعض الحالات، وتقليل التكاليف التشغيلية
أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	تتشابه متغيرات الدراسة المستقل "الذكاء الاصطناعي" والتابع ركز في تلك الدراسة على كفاءة العمليات الإدارية "بينما الدراسة الحالية ركز على "تطوير إدارة الموارد البشرية". كما ان كلا الدراستين استخدمتا نفس أداة مجمع والمعلومات وايضا انهما في مجال الصحة في المملكة العربية السعودية
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (التطبيقات والتقنيات والبرامج) واختلاف عينة ومجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المطبقة

الصفحة البحثية	تتمحور الفجوة البحثية حول تأثير دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية
3	الدراسة الثالثة
عنوان الدراسة	دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصحة في الصين: نموذج تعديل وسيط
المؤلف والسنة	محمد فاروق شهرزاد، شواو شو، واليها نافدي، شاهنيللا، عمران زاهد تاريخ الدراسة 2023م
اهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية العاملة في قطاع الرعاية الصحية من خلال الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي. بالإضافة إلى ذلك، تدرس هذه الدراسة الدور المُخفف للمخاطر المُدركة بين الوعي التكنولوجي ووظائف الموارد البشرية.
منهجية الدراسة	طبّق نموذج المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات (PLS-SEM) للتحقيق في فرضية النموذج الصغرى (، وهو إجراء إحصائي، المُتوقع للذكاء الاصطناعي ووظائف الموارد البشرية
اهم النتائج	ظهر نتائج البحث أن الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل كبير على وظائف الموارد البشرية من خلال الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي. علاوة على ذلك، يُخفف الخطر المُدرك بشكل كبير من العلاقة بين الوعي التكنولوجي ووظائف الموارد البشرية.
أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	تتشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (الوعي التكنولوجي ووسائل التواصل الاجتماعي والابتكار الشخصي) وكذلك المنهجية المستخدمة في الدراسة بالإضافة الى مكان الدراسة هو الصين والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية
الفجوة البحثية	تتمحور الفجوة البحثية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصحة في الصين
4	الدراسة الرابعة

عنوان الدراسة	دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م
المؤلف والسنة	محمد الدمرداش أبو الفتوح إبراهيم /المعهد العالي للخدمة الاجتماعية/ تاريخ الدراسة 2023
اهداف الدراسة	وتهدف الدراسة إلى تناول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م
منهجية الدراسة	نوع الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة استبيان للعاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة
اهم النتائج	رؤية وفلسفة من شأنها استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية الجامعة لتتوافق مع رؤية مصر 2030م. مع الاعتماد على اللامركزية في ممارسة العمليات الإدارية بإدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي، مع وضع لوائح وأنظمة بإدارة الموارد البشرية تحدد إطار استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالجامعة وقد وضع الباحث رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م:
أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	تتشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (التطبيقات والمهارات) وكذلك المنهجية المستخدمة "المسحي الاجتماعي" مجال تطبيق الدراسة "التعليم" بالإضافة الي مكان الدراسة هو مصر والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية
الفجوة البحثية	تتمحور الفجوة البحثية حول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات
5	الدراسة الخامسة

دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك	عنوان الدراسة
الدكتورة نورة محمد عبد الله العزام - أستاذ مساعد بقسم الإدارة والتخطيط والتربوي كلية التربية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في المملكة العربية السعودية تاريخ الدراسة 2021م	المؤلف والسنة
دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. لإجراء الدراسة	اهداف الدراسة
استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة الذين تم اختيارهم عشوائيًا من مسؤولي الموارد البشرية بجامعة تبوك	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في أداة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة (0.05).	اهم النتائج
المتغير المستقل في كلا الدراستين واحد (الذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع يحمل نفس مضمون المتغير التابع في الدراسة الحالية كما ان كلا الدراستين استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي وكلاهما تمت في المملكة العربية السعودية	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بالإضافة الي اختلاف عينة ومجتمع الدراسة وكذلك مجال التطبيق في جامعة تبوك بينما الدراسة الحالية طبقت في القطاع الصحي	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
تتمحور الفجوة البحثية حول دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية	الفجوة البحثية
الدراسة السادسة	6

العلاقة بين استخدامات تقنيات الازكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة	عنوان الدراسة السادسة
غادة احمد الصالح - كلية الجبيل الجامعية - المملكة العربية السعودية تاريخ الدراسة 2021م	المؤلف والسنة
تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة.	اهداف الدراسة
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث جُمعت البيانات بواسطة استبيان	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية الاستقطاب والاختيار.	اهم النتائج
تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والمنهج المستخدم واداة جمع البيانات في كلا الدراستين وكذلك مكان ونطاق التطبيق في المملكة العربية السعودية	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (الاستقطاب والاختيار) وكذلك المنهجية المستخدمة " الوصفي المسحي الاجتماعي "مجال تطبيق الدراسة "الشركات الصغيرة والمتوسطة"	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
تتمحور الفجوة البحثية حول العلاقة بين استخدامات تقنيات الازكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية	الفجوة البحثية
الدراسة السابعة	7
دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الصحية دراسة حالة مستشفيات صحة جازان	عنوان الدراسة السابعة
يحي ربيع تاريخ الدراسة 2020م	المؤلف والسنة
دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الصحية في مستشفيات صحة جازان في المملكة العربية السعودية	اهداف الدراسة

وتتم الدراسة باستخدام المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة والتي تم استخدامها على عينة مكونة من العاملين في مستشفيات صحة جازان	منهجية الدراسة
تم قبول الفرض الاول للدراسة القائل بأنه يتم يوجد تأثير معنوي للذكاء الاصطناعي على تحسين الخدمات الصحية في مستشفيات صحة جازان بالمملكة العربية السعودية"-توجد للنظم الخبرة أثر على تحسين الخدمات الصحية في مستشفيات صحة جازان بالمملكة العربية السعودية" عند مستوى معنوية 0.05	اهم النتائج
تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات مجال تطبيق الدراسة القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (القدرات التقنية والبشرية والمادية) وكذلك المنهجية المستخدمة " الوصفي المسحي الاجتماعي ""	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
تتمحور الجودة البحثية حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات	الجودة البحثية

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة عربية وأجنبية، لاحظ الباحث أن هذه الدراسات قد تناولت بعض محاور الدراسة الحالية المتمثلة في المتغير المستقل ودراسات تناولت المتغير التابع ودراسات قد تناولت كلا المتغيرين ولكن ليس بطريقة مباشرة إلا إن معظم تلك الدراسات لم تتطرق إلى العلاقة المباشرة بين دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة وتطوير الإدارة لإدارة الموارد

البشرية في تجمع الشرقية الصحي حيث يعتبر الدراسة الوحيدة التي تم اجرائها علي تجمع الشرقية الصحي تناولت كلا المتغيرين مما يفتح الطريق نحو اجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع عند تناول تجمع الشرقية الصحي بالدراسة سواء تناولت تلك الدارسات احدى متغيرات الدراسة الحالية وازافة متغيرات جديدة من اجل تطوير دور تجمع الشرقية الصحي وزيادة كفاءته.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

مفهوم الذكاء الاصطناعي

- عرف قاموس ومعجم المعاني الذكاء الاصطناعي لغويا على انه "(حس) قدرة آلة أو جهاز ما على أداء بعض الأنشطة التي تحتاج إلى ذكاء مثل الاستدلال الفعلي والإصلاح الذاتي" (almaany.com, n.d.a).
- يعرف اصطلاحا بانه هو دراسة كيفية توجيه الحاسب لأداء أشياء يؤديها الانسان بطريقة أفضل (حمد، 2022).
- يعرفا اجرائيات بانه الإدارة التي تستخدمها تجمع الشرقية الصحي في جميع اعمالها الإدارية لتحقيق الكفاءة والفاعلية (الهنداوي، 2021).
- ويعرف الذكاء الاصطناعي بانه هو نظام قادر على إدراك بيئته واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أقصى قدر من الفرص لتحقيق أهدافه بنجاح وعلاوة على ذلك، قدرة هذا النظام على تفسير وتحليل البيانات بطريقة تتعلم وتتكيف مع مرور الوقت. (Evseeva, et, al, 2024).

مفهوم التطوير:

- عرف قاموس ومعجم المعاني التطوير لغويا على انه "تصميم لخدمة وهي العملية المسئولة عن إنشاء أو تعديل إحدى خدمات تكنولوجيا المعلومات أو أحد التطبيقات. و يستخدم هذا المصطلح أيضاً بمعنى الدور أو المجموعة التي تقوم بأعمال التطوير" (almaany.com, n.d.b).

■ التطوير هو مجموعة من النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتنمية العاملين بإدارة الموارد البشرية بطريقة تسهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي (العوضي، 2020).

إدارة الموارد البشرية:

- عرف قاموس ومعجم المعاني الموارد البشرية لغويا على انها "مجموع الإمكانيات و الطاقات البشرية المتوفرة في مجال معين والتي يمكن تعبئتها لتحقيق التنمية في مختلف الميادين و القطاعات" (almaany.com, n.d.c).
- التعريف الاصطلاحي إن الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة التي تنظم شؤون الموظفين والتي تشمل التدريب والتقييم، والتوظيف، والتوجيه، والتخطيط (خوالد واخرون، 2019).
- التعريف الاجرائي هي مفهوم علمي واسع للإدارات البشرية المختصة بإدارة الموظفين والعمال حيث تعتبر نظام هام وفعال في الأنظمة الإدارية للمنظمات كما تسعى إدارة الموا رد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية (العزب، 2023).

التدريب:

- عرف قاموس ومعجم المعاني التدريب لغويا هو "تعليم الأجير تدريجيا الفن أو المهنة أو

الحرفة التي استخدم لأجلها" (almaany.com, n.d.d).

- مفهوم برنامج التدريب اصطلاحا: هي عملية مشاركة يتم فيها تعلم مهارات ومعارف ومواقف جديدة، بما يساعد العاملين على أداء عملهم بشكل أفضل (الصالح، 2021).
- مفهوم برنامج التدريب اجرائيا: بأنه ذلك النشاط الإنساني المخطط له ويهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك. (Chang, , 2019).

الحوافز:

- عرف قاموس ومعجم المعاني الحوافز لغويا هو "حوافز مالية يقدمها مشتري شركة

إلى إدارتها لتشجيعها على أداءها في المستقبل" (almaany.com, n.d.e).

- تعريف الحوافز اصطلاحا: بأنها نظام يحدده التنظيم لتشجيع العاملين على زيادة فعالية الأداء من خلال جملة من الحوافز المادية والمعنوية لرفع معنويات العاملين وتوجيه سلوكهم نحو زيادة مستوى الأداء (الدمرداش وآخرون، 2023).
- تعريف الحوافز اجرائيا: هي مجموعة من القرارات التي تتخذها المؤسسة اتجاه العامل سواء كانت فردية او جماعية مادية او معنوية تؤثر على الفرد بشكل إيجابي

او سلبى داخل المنظومة التي تهدف الى زيادة الإنتاج والالتزام بالقواعد
(الرقبية،2024).

التقييم:

- عرف قاموس ومعجم المعاني الحوافز لغويا هو "تقييم دوري لعمل الموظف و أدائه"
(almaany.com, n.d.f).

- تعريف التقييم اصطلاحا: هو الصفة الرسمية التي تعبر عن مكان قوي ومكان
ضعف المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها (قصري،2024).
- تعريف التقييم اجرائيا: بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى
إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين
وتصرفاتهم أثناء العمل. (Opioïd, M, et, al, (2023).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف
متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة الى المنهج التاريخي
في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات
الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى اجراء مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي
أو الموارد البشرية في التجمع الصحي الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق
الكيفية والكمية بالاعتماد علي الاتجاه البحثي المختلط من خلال توزيع استبيان. للحصول علي
البيانات والوصفية والرقمية بناء علي إجابات عينة الدراسة.

أدوات الدراسة

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق
تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون

في جمع البيانات والمعلومات وسوف يعتمد الباحث استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

سوف يتم إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة من خلال الاستفادة من الاستبانات المعدة في الدراسات السابقة سوف تتكون الاستبانة من جزئين رئيسيين كما يلي:

الجزء الاول: خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة مثل (النوع والعمر والمؤهل العلمي والوظيفية وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: سوف يتكون من ثلاث محاور تمثل المستقل وابعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) وأثرها على الرضا الوظيفي من خلال (18) فقرة بمعدل 6 فقرات لكل محور فرعي

جدول رقم (2) مكونات استمارة الاستبيان

البيان	القسم	عدد الفقرات
الجزء الاول	البيانات الشخصية	العمر – النوع – سنوات الخبرة - الوظيفة
الفرضية الاولى	يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة	6 فقرات
الفرضية الثانية	يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل الأداء وتقديم مكافآت بناءً على التقييمات الذكية	6 فقرات
الفرضية الثالثة	يعزز الذكاء الاصطناعي دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تقنيات التحليل التنبئي ونماذج التعلم الآلي.	6 فقرات

سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2)

الإجابة	راضي جدا	راض	محايد	غير راضي	غير راضي اطلاقا
الدرجة	5	4	3	2	1

جدول (3-5): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
موافق بشدة	5	5.0 – 4.20
موافق	4	4.20 > 3.40 -
محايد	3	3.40 > 2.60 -
غير موافق	2	2.60 > 1.80 -
غير موافق بشدة	1	1.80 > 1 -

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يضم تجمع الشرقية الصحي جميع المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة بالمنطقة الشرقية والتي يبلغ عددها 22 مستشفى عام وتخصصي و131 مركز رعاية صحية أولي. وقد قام التجمع بإعادة هيكلة تشمل إنشاء شبكات صحية مقسمة بشكل جغرافي وسكاني لتقديم خدمات

صحية متكاملة تبدأ من الوقاية والرعاية الأولية وتشمل كذلك الرعاية الثانوية والتخصصية في المستشفيات والرعاية المنزلية والممتدة والطب الافتراضي وغيرها من الخدمات في جميع مستويات الرعاية الصحية. كما تتولى الإدارة المركزية بالتجمع مهام القيادة والإشراف والتوجيه الإستراتيجي وإدارة الخدمات المشتركة والحوكمة الشاملة ويتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الإدارة المركزية بالتجمع.

يستهدف التجمع من هذا التنظيم ضمان تحقيق أهداف التحول المؤسسي ونموذج الرعاية الحديث عن طريق إدارة صحة أفراد المجتمع بشكل يكفل أعلى مستويات الجودة والكفاءة ويعزز مفهوم الوقاية.

عينة الدراسة:

سيكون مجتمع هذه الدراسة جميع العاملين في تجمع الشرقية الصحي من كافة المستويات الإدارية والطبية والفنية العاملة في اقسام الموارد البشرية. حيث لا توجد إحصائية في ان القوى العاملة في إدارات الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي ومن اجل الحصول علي نتائج تعبر عن مجتمع الدراسة من خلال عدد المراكز التي تقع ضمن تجمع الشرقية الصحي تكونت عينة الدراسة بعدد مستهدف (300) بحيث يتم اختيار اثنين من كل مستشفى او مركز تخصصي بطريقة عشوائية تم توزيعها عبر رابط الكتروني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي على الافراد العاملين في تجمع الشرقية الصحي وسوف يتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقيية بحيث تعبر العينة على مجتمع الدراسة بصورة دقيقة وواضحة.

حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

- حدود زمنية: 2025م
- حدود بشرية: العاملين في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية .
- حدود مكانية: تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

- المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية اعداد في الإطار النظري للدراسة.
- المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.
- مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي أو الموارد البشرية في المجمع الصحي.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

سوف يتم استخدام المعالجات والاختبار الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المبحوثين وفقا للمتغيرات الشخصية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على تساؤلات الدراسة.
- معامل بيرسون للارتباط بين فقرات ومحاو الدراسة.
- معامل الفا كرونباخ للتحقق من الثبات لأداة الدراسة.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

ينقسم البحث الي خمسة فصول :

الفصل الأول: يتناول الفصل الأول مقدمة تعريفية حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية يتضمن الفصل مشكلة الدراسة واهداف الدراسة وفرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة ل وأهمية الدراسة سواء كانت الأهمية العملية والاهمية العلمية النظرية وحدود الدراسة واهم المصطلحات في الدراسة .

الفصل الثاني: يتناول الفصل الثاني الإطار النظري للمتغير المستقل في تحديد دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي كما يتناول الإطار النظري

للمتغير التابع وهو تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي حيث يتناول مفهومها ومقوماتها وأهميتها وأهدافها وما هي الوسائل التي تؤثر عليها.

الفصل الثالث: يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة متضمنة عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة).

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية من خلال اجراء الدراسة الإحصائية لمتغيرات الدراسة والحصول على النتائج بناء على تحليل المتغيرات والجداول الإحصائية.

الفصل الخامس: يتناول هذا الفصل مناقشة ومقارنة النتائج التي تم الوصولي اليها.

المراجع المقترحة:

1. أبو عوض، رانيا. 2015 واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
2. ابو خالد، نور خليل (2020) أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
3. الحربي، محمد سعيد (2021). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة سلاسل التوريد في القطاع الصحي، جامعة طيبة، مكتبة ذكاء الأكاديمية.
4. الحسين، أنس بابكر (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء: دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من 2018- 2020، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال.
5. العارضة، محمد (2023). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة الحديثة والموارد البشرية. مجلة البحث العلمي.
6. العزام، نورة (2022). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، العدد 84
7. العزب، عبد المقصود متولي (2023). أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية.
8. العمري، خالد. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات. المجلة العربية للنشر.
9. العوضي، رأفت وأبو لطيفة (2020) تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة. فلسطين.
10. الملا، رشا محمد صائم (2022). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات التعليمية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن

11. الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي (2021). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية: رؤية مقترحة. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، العدد 192. مصر.
12. حمد، عبد الله (2022). الذكاء الاصطناعي والتحول نحو القيادة الإدارية الرقمية. مجلة التنمية الإدارية. العدد 2.
13. خوالد، أبو بكر وآخرون (2019) تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين -ألمانيا.
14. هيا محمد قصريني. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظري موظفي الساحل السوري.
15. عبد الله احمد الرقيبة. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية. جامعة ميد او شن.
16. محمد الدمرداش، وآخرون. (2023). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م.
17. غادة احمد الصالح. (2021). العلاقة بين استخدامات تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. كلية الجبل الصناعية.
18. <https://www.ehc.med.sa/ar/AboutUs/Pages/AboutEHC.aspx> موقع تجمع الشرقية

الصحي

المراجع الأجنبية

- Almaany.com. (n.d.a). Available at: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%B0%D9%83%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A/?>. visited on 30 April 2025.
- Almaany.com.(n.d.b). Available at: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1/>. visited on 30 April 2025.
- Almaany.com.(n.d.c). Available at: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9/> . visited on 30 April 2025.

- Almaany.com.(n.d.d). Available at: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8/> . visited on 30 April 2025.
- Almaany.com.(n.d.e). Available at: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%88%D8%A7%D9%81%D8%B2/> . visited on 30 April 2025.
- Almaany.com.(n.d.f). Available at: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85-%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1/> . visited on 30 April 2025.
- Cavanagh, J., Pariona-Cabrera, P., & Halvorsen, B. (2023). In what ways are HR analytics and artificial intelligence transforming the healthcare sector? Asia Pacific Journal of Human Resources, 61(4), 785–793.
<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12392>
- Chang, W. Y. (2019). A Data Envelopment Analysis on the Performance of Using Artificial Intelligence-Based Environmental Management Systems in the Convention and Exhibition Industry.
- Evseeva, et, al, (2021). " *The impact of using artificial intelligence in human resource management in the Russian agricultural sector* "
- Husein, M., Rajagukguk, J. R., & Putranto, K. E. (2024). The role of artificial intelligence in improving the efficiency of the company's supply chain. International Journal of Engineering Science and Information Technology, 4(4), 156–172. <https://doi.org/10.52088/ijesty.v4i4.596>
- Li, P., Bastone, A., Mohamad, T. A., & Schiavone, F. (2023). How does artificial intelligence impact human resources performance: Evidence from a healthcare institution in the United Arab Emirates. Journal of Innovation & Knowledge, 8, 100340. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100340>

- Opioid, M. et al., (2023). The role of artificial intelligence for management decision: a structured literature review. Emerald Publishing Limited
- Sriram, V. P., Mathur, A., Aarthy, C. J., Basumatary, B., Mamgain, P., & Pallathadka, H. (2021). Model based using artificial intelligence to overcome the human resource problem in the healthcare industry. Annals of the Romanian Society for Cell Biology, 25(4), 3980–3992. <http://annalsofrscb.ro>

